



## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT LUBUK KILANGAN

Rintia Saputri<sup>1)</sup>, Caterina Lo<sup>2)</sup>, Irman<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup> Prodi Pendidikan Ekonomi, FKIP Universitas Ekasakti

Email: [rintiasaputri01@gmail.com](mailto:rintiasaputri01@gmail.com)

<sup>2)</sup> Prodi Pendidikan Ekonomi, FKIP Universitas Ekasakti

Email: [caterinapadang@gmail.com](mailto:caterinapadang@gmail.com)

<sup>3)</sup> Prodi Pendidikan Ekonomi, FKIP Universitas Ekasakti

Email: [irman01@gmail.com](mailto:irman01@gmail.com)

### INFO ARTIKEL

Received : 18/04/2023

Revised : 28/04/2023

Publish : 27/06/2023

**Keywords:** Physical Work Environment, Communication and Employee Performance.

### ABSTRACT

*The aim of this research is; 1) to analyze the effect of the physical work environment on performance in the Lubuk refinery sub-district office; 2) to analyze the effect of communication on performance in the Lubuk refinery sub-district office; 3) to analyze the effect of the physical work environment and communication on performance at the Lubuk refinery sub-district office. This type of research is quantitative. The population of this study is the employees of the refinery's bottom camat office which amounted to 28 people taken in a sampling saturated manner. The data is processed using multiple linear regressions using questionnaires. The results showed that 1) the physical work environment (X1) had a positive and significant effect on the performance of employees of the Lubuk Kilangan Camat Office. This is known from the regression coefficient value of 0.680 with a thitung of 3,458 > a ttabel of 1,987 and a value (sig 0.002<0.05), 2) communication (X2) positively and significantly affects the performance of employees of the Lubuk Kilangan Camat Office. This is known from the regression coefficient value of 0.367 with a count of 2,393 > 1,987 and the value (sig 0.025<0.05), 3) the physical work and communication environment has a positive and significant effect on the performance of employees of the Lubuk Kilangan Camat Office with a > ftabel fhitung value of 17,925>3.95 and a sig value of 0.000<0.05.*

Doi: <https://doi.org/10.60034/10.60034>

### PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam menyelenggarakan dan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sangat tergantung pada kemampuan para pegawainya untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Peranan sumber daya manusia sangatlah penting pada suatu organisasi dalam menyediakan pelayanan publik. Bagi setiap organisasi, peranan anggota organisasi sangatlah membantu terhadap terselenggaranya proses pencapaian tujuan.

Sebuah organisasi harus memiliki orang-orang yang mempunyai kemampuan, serta dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Mangkunegara, 2017). Oleh sebab itu budaya organisasi sangat besar pengaruhnya pada kinerja suatu instansi pemerintah. Instansi pemerintah harus memiliki karakteristik antara lain, keterampilan dan keahlian yang tinggi, wawasan dan pengetahuan yang luas, bakat dan potensi, kepribadian dan motif kerja, serta moral dan etos kerja yang tinggi. Selain itu aparatur pemerintah harus disiplin dalam bekerja dan juga harus memiliki kinerja yang baik untuk membangun Negara di tingkat pusat maupun daerah.

Kondisi lingkungan kerja fisik yang baik atau sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat aman dan nyaman, lingkungan kerja fisik meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja fisik yang baik itu memiliki penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, kebersihan dan keamanan. Oleh sebab itu, diperlukan lingkungan kerja fisik yang kondusif untuk menunjang kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Supaya hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai dan optimal.

Selain lingkungan kerja fisik, komunikasi juga berperan penting dalam organisasi. Komunikasi merupakan faktor yang paling penting dalam bekerja. Para pegawai akan selalu berkomunikasi satu sama lain, baik dengan atasan maupun rekan kerja agar tidak terjadi kesimpangsiuran informasi. Komunikasi yang efektif apabila pengiriman pesan dan penerima pesan bersama-sama mencapai pengertian dan kesimpulan yang sama sesuai dengan yang dimaksudkan, tentang apa yang sebenarnya diinformasikan.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Lubuk Kilangan, Kecamatan Lubuk Kilangan merupakan salah satu Kecamatan dari 11 Kecamatan yang ada di Kota Padang, yang mana Kecamatan adalah wilayah kerja Camat sebagai suatu Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Camat adalah pemimpin dan koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kerja Kecamatan yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan pemerintahan dari Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah Kota Padang.

Kecamatan Lubuk Kilangan yang beralamat Jl. Ampera No. 26 Kelurahan Bandar Buat. Memiliki 7 ruangan kantor, yang mana setiap ruangan berukuran sedang. Sebagai pelaksana penyelenggaraan pelayanan administratif harus selalu berusaha memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat pengguna jasa layanan tersebut.

Pelayanan publik yang diselenggarakan dikantor Camat Lubuk Kilangan belum dapat memenuhi kualitas yang diharapkan masyarakat. Berbagai keluhan terus dialami oleh masyarakat antara lain:

1. Kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian berkas yang diminta oleh masyarakat
2. Adanya berbagai kesalahan dalam pengetikan berkas masyarakat
3. Petugas yang melayani masyarakat cenderung kurang menyadari posisi dan tanggung jawabnya sebagai pelayan masyarakat
4. Dipersulit ketika mengurus KTP (Kartu Tanda Penduduk) seperti dikenakan biaya ekstra untuk mendapatkan pelayanan yang lebih cepat

Kinerja pegawai pada kantor camat lubuk kilangan masih kurang optimal, hal ini dapat dilihat dari pekerjaan yang banyak terkdang membuat jam kerja berlebihan. Kondisi seperti ini membuat beberapa pegawai merasa bosan dan jenuh sehingga menurunkan semangat dan gairah pegawai dalam bekerja. Hal ini disebabkan juga oleh lingkungan kerja fisik dan komunikasi yang kurang harmonis. Permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja fisik yaitu ruangan kerja antar pegawai yang tidak kedap suara, fasilitas yang cukup, kebersihan yang baik, pencahayaan yang kurang diruangan tunggu, kantor yang cukup ramai kadang membuat kurang tenang, dan hubungan kerja antar pegawai kadang berselisih karena berbeda pendapat.

Sedangkan komunikasi yang dilihat dari tolak ukurnya yaitu keterbukaan, empati, sikap mendukung dan kesetaraan. Selama ini sudah cukup baik tetapi ada permasalahan.

Adapun masalah komunikasi yang ditemui pada Kantor Camat Lubuk Kilangan.

1. Kurangnya komunikasi yang baik yang mengakibatkan kinerja pegawai belum optimal
2. Komunikasi pegawai yang rendah akan mempengaruhi kinerja pegawai
3. Faktor-fakor yang mempengaruhi kinerja pegawai disebabkan oleh lingkungan kerja fisik dan komunikasi.

Pegawai dikantor Camat Lubuk Kilangan terdiri dari PNS dan pegawai kontrak. Pegawai negeri sipil atau PNS adalah warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas suatu jabatan negeri, atau di serahi tugas lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang –undangan yang berlaku. Sedangkan pegawai Kontrak diartikan secara hukum

adalah pegawai dengan status bukan pegawai tetap atau dengan kalimat lain, pegawai yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasar kesepakatan antara pegawai dengan kantor pemberi kerja.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif.

### **Tempat Dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Lubuk Kilangan dengan Alamat : Jl. Ampera No. 26 Kelurahan Bandar Buat. Adapun waktu penelitian pada Juli-Agustus 2021.

### **Populasi dan Sampel**

#### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor camat lubuk kilangan yang berjumlah 28 orang.

#### 2. Sampel

Sampel pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Camat lubuk kilangan berjumlah 28 orang. Teknik sampel yang digunakan yaitu *sampling jenuh*.

### **Definisi Operasional Variabel**

Adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya defenisi pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi defenisi operasional adalah:

#### 1. Lingkungan kerja fisik (X1)

Lingkungan kerja fisik adalah kondisi di mana semua keadaan berbentuk fisik yang ada di dalam tempat kerja bisa mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung atau tidak langsung.

#### 2. Komunikasi (X2)

Komunikasi adalah penyampaian atau penerimaan pesan dari pegawai kepada pegawai lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal yang terjadi didalam kantor Camat Lubuk Kilangan.

### 3. Kinerja pegawai (Y)

Kinerja pegawai yaitu hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang ada pada kantor Camat Lubuk Kilangan.

#### Teknik Analisis Data

Analisa data menggunakan analisis Regresi Berganda dan hipotesa menggunakan uji t dan uji f.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

#### Uji Regresi Liner Berganda

Untuk melihat pengaruh lingkungan kerja fisik dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lubuk Kilangan maka digunakan analisa regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 24.0 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Hasil Analisa Regresi**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.966	6.475		-.921	.366
	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	.680	.196	.518	3.458	.002
	Komunikasi (X2)	.367	.154	.358	2.393	.025

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 24.0(2021)

Dari data di atas dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = -5,966 + 0,680 X1 + 0,367 X2$$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Dari model persamaan regresi lineaberganda diatas dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar -5,966, yang berarti bahwa tanpa adanya pengaruh dari variable lingkungan kerja fisik dan komunikasi maka kinerja pegawai telah mencapai -5,966.
2. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik (X1) sebesar 0,680. Hal ini berarti apabila nilai lingkungan kerja fisik meningkat sebesar satu satuan maka

kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,680 dalam setiap satuannya. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.

3. Koefisien regresi variabel komunikasi (X2) sebesar 0,367. Hal ini berarti apabila nilai komunikasi meningkat sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,367 dalam setiap satuannya. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.

### **Pengujian Hipotesis**

Didapatkan R square 0,589 artinya sebanyak 58,9% variabel lingkungan kerja fisik dan komunikasi mempengaruhi kinerja pegawai dan sisanya 41,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

### **Uji t**

Dapat dilihat pengaruh variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai (Y) adalah:

1. Hipotesis 1, terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) Diperoleh lingkungan kerja fisik (X1) dengan nilai  $t_{hitung} 3,458 > t_{tabel} 1,987$ , berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik (X1) terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lubuk Kilangan.
2. Hipotesis 2, terdapat pengaruh antara komunikasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) Diperoleh komunikasi (X2) dengan nilai  $t_{hitung} 2,393 > t_{tabel} 1,987$ , berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi (X2) terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lubuk Kilangan.

### **Uji F**

Dari hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel 15 di atas diperoleh nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu  $17,925 > 3,95$ . Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) dan komunikasi (X2) bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Camat Lubuk Kilangan.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Di Kantor Camat Lubuk Kilangan**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa terbukti terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Lubuk Kilangan Kota Padang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja dengan lingkungan kerja yang nyaman seperti kantor yang sejuk, bersih dan juga hubungan dengan pegawai lain terjalin secara kekeluargaan maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurul Rohana Dewi (2014) yang berjudul Pengaruh Kemampuan, Motivasi, Dan

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BMT Taruna Sejahtera). Hasil penelitian diperoleh terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hal ini membuktikan bahwa setiap pegawai membutuhkan ruang untuk melaksanakan pekerjaannya. Faktor penting yang turut menentukan kelancaran tugas adalah lingkungan kerja yang memadai yaitu lingkungan fisik berupa tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang tenang, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup, maupun musik yang merdu. Lingkungan kerja yang nyaman dan baik merupakan hal yang sangat disenangi oleh pegawai pada umumnya, karena ini akan mempengaruhi produktivitas pegawai yang diharapkan di setiap organisasi, bertujuan tidak lain ialah mengarah ke suatu kinerja yang positif terhadap organisasi dimana pegawai bekerja. Dan dalam pencapaian itu perlu proses yang tepat dilakukan untuk pemenuhan kebutuhan pegawai oleh pimpinan organisasi atau perusahaan, agar meningkatnya etos kerja yang berdampak pada kinerja pegawai, baik secara materiil maupun nonmateriil. Pemenuhan kebutuhan yang sifatnya material bukanlah satu – satunya faktor penentu yang dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja. Pemenuhan kebutuhan non-material seperti kenyamanan tempat kerja pegawai adalah faktor yang tak kalah pentingnya untuk diperhatikan. Dengan adanya lingkungan kerja fisik yang baik diharapkan membawa perubahan yang baik dalam produktivitas dan kinerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian (2002) yang menyatakan bahwa telah umum diakui baik pakar maupun ahli praktisi manajemen bahwa kondisi fisik tempat kerja yang menyenangkan perlu dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja. Lingkungan kerja fisik yang memadai bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja pegawai dan akhirnya produktivitas kerja pegawai.

### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Di Kantor Camat Lubuk Kilangan**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa terbukti terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Lubuk Kilangan Kota Padang. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di kantor adalah komunikasi yang baik terjalin baik itu antar sesama rekan kerja maupun kepada atasan dan juga bawahan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adinda Citra Kusuma (2013) yang berjudul Analisis Pengaruh Komunikasi Efektif Terhadap Kinerja Karyawan PT.Mitra Makmur Industri. Hasil penelitian Komunikasi



antara karyawan dengan atasan maupun rekan kerja yang terjadi pada PT Mitra Makmur Industri sudah baik dan efektif yang mempengaruhi Kinerja karyawan pada PT Menurut persepsi karyawan dinilai sudah baik karena didukung oleh komunikasi yang efektif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terbukti bahwa komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, hal tersebut disebabkan karena komunikasi merupakan salah satu faktor penting yang sangat berperan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, demi lancarnya pelaksanaan program-program di kantor Camat Lubuk Kilangan maka diperlukannya sebuah komunikasi yang baik antara semua pegawai, jika hal ini tidak terlaksana dengan baik maka akan mengganggu stabilitas kinerja pegawai tersebut yang imbasnya berdampak pada kemampuan dalam melayani masyarakat dalam pengurusan administrasi negara.

### **Pengaruh Lingkungan kerja Fisik dan Komunikasi Terhadap Kinerja Di Kantor Camat Lubuk Kilangan**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa terbukti secara bersama-sama terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Lubuk Kilangan Kota Padang. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan lingkungan kerja fisik yang nyaman dan juga komunikasi terjalin dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nisa, (2018) tentang pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di PT PLN Rayon Malang Kota diperoleh bahwa secara simultan (bersama-sama) komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini membuktikan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria penilaian yang ditetapkan. Hasil kerja tersebut dapat meningkat karena adanya komunikasi yang baik dan efektif antar karyawan maupun atasan yang mampu mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih baik.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja fisik (X1) dan komunikasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Camat Lubuk Kilangan maka dapat disimpulkan bahwa :



1. Lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lubuk Kilangan. Hal ini diketahui dari nilai koefisien regresi sebesar 0,680 dengan  $t_{hitung} 3,458 > t_{tabel} 1,987$  dan nilai (sig 0,002<0,05). Maknanya adalah dengan adanya lingkungan kerja fisik yang baik diharapkan membawa perubahan yang baik dalam produktivitas dan kinerja pegawai.
2. Komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lubuk Kilangan. Hal ini diketahui dari nilai koefisien regresi sebesar 0,367 dengan  $t_{hitung} 2,393 > t_{tabel} 1,987$  dan nilai (sig 0,025<0,05). Maknanya bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di kantor adalah komunikasi yang terjalin baik antar sesama rekan kerja maupun kepada atasan dan juga bawahan.
3. Lingkungan kerja fisik dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lubuk Kilangan dengan nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu  $17,925 > 3,95$  dan nilai sig 0,000<0,05. Maknanya adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan lingkungan kerja fisik yang nyaman dan juga komunikasi terjalin dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Absari, Susanto. 2006. *Dampak Kebisingan Terhadap Kesehatan Lingkungan*. (online) diakses pada tanggal 9 September 2013.
- Afandi, Pandi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pekanbaru: ZANAFAPUBLISHING
- Alex S. Nitisemito. 2010. *Manajemen Personalialia Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cong, N. N., & Van, D. N. (2013). Effects of Motivation and Job satisfaction on Employees'Performance at Petrovietnam Nghe An Construction Joints Stock Corporation (PVNC). *International Journal of Business and Social Science*,4(6).
- Danang Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Effendi, R. (2015). *Accounting Principles Prinsip – Prinsip Akusntansi BerbasisSak Etap*. Jakarta: Rajawali Pers. (diperoleh : 27 Dwseember 2018).
- Husaini Usman.(2011). *Manajemen*.Jakarta : PT. Bumi Aksara. Kadarman.
- Karami, A., Dolatabadi, H. R., & Rajaeepour, S. (2013). *Analyzing the effectiveness of reward management system on employee performance through the mediating role of employee motivation case study*: Isfahan
- Kasmir (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Cetakan . Ke-3. Depok: Rajawali Pers
- Manggulang, Agussalim.(2020). *Metode penelitian*. Padang :Ekasakti press.

- Mangkunegara, Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kesebelas, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- MiftahThoha. (2014). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : Rajawali Pers. Nitisemito, Alex S. 2008. *Manajemen Personalia*. Adisi Indonesia.
- Mukhtar, Afiah. 2019. "Jurnal Economix Volume 7 Nomor 2 Desember 2019." *Urnal Economix* 7:17–24.
- Noor, Juliansyah (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada media Group.
- Raymond, ross. 2010. *Teori Komunikasi*. Jakarta: Salemba Humanika
- Riduwan. 2008. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfa Beta.
- Santoso, Singgih. 2000. *Buku Latihan SPSS: Statistik Parametrik*. Jakarta: ELex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negari Sipil ( Cetakan Kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methodes)*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edi (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga